

1

Kein Anspruch auf Homeoffice oder Einzelbüro

Arbeitsgericht Augsburg, Urteil vom
07.05.2020 - 3 Ga 9/20

Arbeitnehmer haben auch zu Pandemie-Zeiten weder einen gesetzlichen Anspruch auf Homeoffice noch auf ein Einzelbüro. Der Arbeitgeber sei zwar dazu verpflichtet, notwendige und erforderliche Schutzmaßnahmen zu Gunsten seiner Mitarbeiter zu ergreifen. Wie er diese Verpflichtung erfülle, liege aber allein bei ihm.

Die Entscheidung

Der Arbeitnehmer ist 63 Jahre und Jurist. Er ist seit 1994 bei seiner Arbeitgeberin als Leiter der Stabstelle Allgemeines Recht/Sozialrecht tätig. Er teilt sich sein Büro mit einer Mitarbeiterin. Der Arbeitnehmer will durchsetzen, dass er seine berufliche Tätigkeit an seinem Wohnsitz im Homeoffice erbringen darf, solange für ihn das Risiko einer Sars-CoV-2-Infektion besteht. Er hat dazu im April 2020

ein ärztliches Attest vorgelegt. Hilfsweise verlangt er, dass die Arbeitgeberin ihm ein Einzelbüro zuweist.

Das Arbeitsgericht Augsburg hat seine Klage und auch seinen Antrag auf einstweiligen Rechtsschutz abgewiesen. Das Gericht begründet sein Urteil damit, der Kläger habe weder aus seinem Arbeitsvertrag noch aus dem Gesetz Anspruch auf einen Arbeitsplatz an seinem Wohnsitz (Homeoffice). Der Arbeitgeber sei verpflichtet, die notwendigen und erforderlichen Schutzmaßnahmen zu Gunsten seiner Arbeitnehmer zu ergreifen (§ 618 BGB). Wie der Arbeitgeber diese Verpflichtung erfülle, liege allerdings allein bei ihm, so das Gericht. Der Arbeitgeber könne sein Leistungsbestimmungsrecht über die Arbeitsleistung des Klägers und anderer Arbeitnehmer ermessensgerecht ausüben, um auch den Empfehlungen des Arztes des Klägers zu entsprechen. Mit der gleichen Begründung verneint das Arbeitsgericht Augsburg den Anspruch des Klägers auf ein Einzelbüro. Auch dafür gebe es keine

vertragliche bzw. gesetzliche Regelung. Zwar sei der Arbeitgeber verpflichtet, die notwendigen und erforderlichen Schutzmaßnahmen zu ergreifen (§ 618 BGB). Allerdings könne er diese Pflicht auch durch Zuweisen eines Büros für mehrere Personen erfüllen, wenn entsprechende Schutzvorkehrungen vorhanden sind.

Praxistipp

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig, die Berufung ist beim Landesarbeitsgericht München unter dem Aktenzeichen 5 SaGa 14/20 anhängig. Bis auf Weiteres ist davon auszugehen, dass die Arbeitsgerichte an der Linie festhalten werden, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, Mitarbeiter auf Antrag ins Homeoffice zu versetzen, solange er den erforderlichen

2

Zeiterfassung per Fingerabdruck ist nicht erzwingbar

Der Arbeitgeber kann Beschäftigte nicht verpflichten, Arbeitszeiten mit einem Fingerabdruckscanner zu erfassen. Auch das Ziel, Arbeitszeitbeitrag zu vermeiden, rechtfertigt keine Erfassung der biometrischen Daten aller Arbeitnehmer.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 04.06.2020 - 10 Sa 2130/19

Schutz vor Corona-Infektionen auch in Mehr-Personen-Büros gewährleisten kann. Zwar haben im Zuge der Corona-Pandemie Betriebe und auch öffentliche Dienststellen ihre Regelungen für Homeoffice und Telearbeit erheblich ausgeweitet. Einen allgemeinen gesetzlichen Anspruch auf Arbeit im Homeoffice gibt es derzeit noch nicht, auch wenn das Bundesarbeitsministerium noch für diese Wahlperiode einen Gesetzentwurf angekündigt hat. Betriebsräte sollten daher versuchen, eine entsprechende Betriebsvereinbarung abzuschließen, um möglichst allen interessierten Beschäftigten die Arbeit von zu Hause aus zu ermöglichen.

Die Entscheidung

In einer radiologischen Praxis führte der Arbeitgeber ein neues Zeiterfassungssystem ein. Um den Beginn und das Ende der Arbeitszeit in das elektronische System einzugeben, sollten die Mitarbeiter ihren Fingerabdruck auf einem bereitgestellten Scanner abgeben. Das System verarbeitet dann allerdings nicht den Fingerabdruck als Ganzes, sondern nur die Fingerlinienverzweigungen, die sogenannten Minuten. Ein dort tätiger medizinisch-technischer Assistent weigerte

sich, seine Arbeitszeit auf diesem Wege erfassen zu lassen. Der Arbeitgeber erteilte ihm deshalb eine Abmahnung, gegen die der Arbeitnehmer sich mit einer Klage wehrt.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg hat entschieden, dass der Arbeitnehmer dieses Zeiterfassungssystem nicht nutzen muss.

Auch wenn das System nur Fingerlinienverzweigungen verarbeite, handle es sich um biometrische Daten. Eine Verarbeitung solcher Daten sei nach Art. 9 Abs. 2 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) nur ausnahmsweise möglich.

Für den vorliegenden Fall könne auch ausgehend von der Bedeutung der Arbeitszeiterfassung nicht festgestellt werden, dass eine solche Erfassung unter Einsatz biometrischer Daten erforderlich sei.

Weigert sich der Arbeitnehmer daher, seinen Fingerabdruck ganz oder zum Teil erfassen zu lassen, stellt dies keine

Pflichtverletzung dar. Der Kläger kann daher verlangen, dass die Abmahnung aus seiner Personalakte entfernt wird.

Praxistipp

Die Verarbeitung biometrischer Daten ist zunächst grundsätzlich sowohl nach Art. 9 Abs. 2 lit. b DSGVO wie auch nach § 26 Abs. 3 BDSG verboten. Der Arbeitnehmer müsste entweder seine Zustimmung erteilen oder der Arbeitgeber hat die Erforderlichkeit der Verarbeitung biometrischer Daten anhand von Tatsachen darzulegen. Bei der Verarbeitung von biometrischen Daten mittels einer technischen Einrichtung wird dem Betriebsrat regelmäßig ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zustehen. Dies sollte genutzt werden um weitestgehend die Verarbeitung sensibler Daten von Beschäftigten auszuschließen.

3

Betriebsratssitzung während der COVID-19-Pandemie

Die Nutzung von Telefon- bzw. Videokonferenzen ist eine zusätzliche Teilnahmemöglichkeit neben der hergebrachten Durchführung von Sitzungen unter physischer Anwesenheit

der Teilnehmer vor Ort. Ein grundsätzlicher Vorrang der Durchführung als Telefon- oder Videokonferenz kann aus § 129 Abs. 1 BetrVG nicht hergeleitet werden.

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 24.08.2020 – 12 TaBVGa 1015/20

Die Entscheidung

Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat stritten im einstweiligen Rechtsschutz darüber, ob die Arbeitgeberin die Durchführung von Sitzungen des Gesamtbetriebsrates und des Gesamtbetriebsausschusses als Präsenzsitzung untersagen darf. Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen mit etwa 1.800 Beschäftigten und betreibt insbesondere Rehabilitationskliniken. Seit Ende März 2020 führten der Gesamtbetriebsrat und seine Ausschüsse Sitzungen als Telefonkonferenzen durch. Eine für Mitte August 2020 vorgesehene Sitzung des Gesamtbetriebsausschusses sollte als Präsenzsitzung durchgeführt werden, bei der auch die Wahlen des/der stellvertretenden Vorsitzenden durchgeführt werden sollte. Circa sechs Wochen vorher kam es bei der Arbeitgeberin zu einer Infektion mit dem Coronavirus bei Ärzten, die sich privat getroffen hatten. In der Folge mussten insgesamt 130 Patienten unter Quarantäne gestellt werden. Daraufhin beschloss die Arbeitgeberin, allen Beschäftigten die Teilnahme an klinikübergreifenden Präsenzveranstaltungen zu untersagen. Dies teilte sie dem Gesamtbetriebsausschuss per Mail mit. Denn von dieser Untersagung umfasst seien auch Treffen des Betriebsrates und seiner gebildeten

Ausschüsse, die über das Zusammenkommen von Mitarbeitern von mehr als einer Klinik hinausgingen.

Der Gesamtbetriebsrat leitete ein Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes ein, mit dem die Arbeitgeberin daran gehindert werden sollte, Präsenzsitzungen, insbesondere die für Mitte August beschlossene Sitzung mit dem Tagungsort in Koblenz, zu untersagen. Verfügungsanspruch war nach Sicht des Gesamtbetriebsrates das Verbot der Behinderung der Arbeit der Mitglieder des Gesamtbetriebsrates. Rechtsvorschriften zur Eindämmung der Pandemie stünden der Durchführung der Sitzung nicht entgegen. Außerdem sollte die Arbeitgeberin verpflichtet werden, Tagungs- und Hotelkosten zu tragen, nachdem sie die zunächst erteilte Kostenzusage für die Sitzung widerrufen hatte.

Die Arbeitgeberin bezog sich in der Zurückweisung ihrer Anträge auf das Infektionsgeschehen bei den von ihr beschäftigten Ärzten sowie auf die insgesamt wieder ansteigende Zahl von Infektionen mit dem COVID-19-Virus. Die Untersagung klinikübergreifender Zusammenkünfte diene dem Schutz der ca. 2.690 Patienten in ihren Kliniken. Die Zusammenkünfte des Gesamtbetriebsrates potenzierten nach Auffassung der Arbeitgeberin das Risiko.

Das Arbeitsgericht Berlin hat die Anträge des Gesamtbetriebsrates zurückgewiesen, da es für den Antrag auf Unterlassung einer Untersagung von Präsenzsitzungen an einem Verfügungsgrund fehle. Die Organisationsgewalt des Gesamtbetriebsrates für die Durchführung der Sitzung werde im Rahmen der durchzuführenden Interesseabwägung durch den als höherwertig anzusehenden Gesundheitsschutz verdrängt.

Gegen diesen Beschluss hat der Gesamtbetriebsrat Beschwerde eingereicht. Er ist der Auffassung, die Entscheidung, ob eine Sitzung mittels Video- und/oder Telefonkonferenz durchgeführt werde, liege im freien Ermessen des Vorsitzenden bzw. seines Stellvertreters. Die Arbeitgeberin dürfe hier nicht eingreifen. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg untersagte der Arbeitgeberin in seiner Entscheidung, die Durchführung der Sitzung des Gesamtbetriebsausschusses zu untersagen und verpflichtete sie zur Übernahme der Tagungs- und Übernachtungskosten. Das Gericht begründete seine Entscheidung damit, dass in dem erst vor kurzem neu eingeführten § 129 BetrVG Rechtssicherheit für die Ausnahmesituationen im Rahmen der COVID-19-Pandemie geschaffen

werden sollten und Ziel sei, den Arbeitnehmervertretungen zu ermöglichen, Sitzungen und Beschlussfassungen mittels Video- und/oder Telefonkonferenzen einschließlich online gestützter Anwendungen durchzuführen. Hintergrund hierfür ist, dass eine Beschlussfassung im Umlaufverfahren oder aufgrund telefonischer Beratung bzw. Videokonferenz bislang grundsätzlich für unzulässig erachtet wird.

Allerdings finde § 129 BetrVG keine Anwendung auf Wahlen. Denn nach dem Wortlaut betrifft die Vorschrift lediglich die Sitzungsteilnahme und die Beschlussfassung. Wahlen sind auch in der entsprechenden Gesetzesbegründung nicht genannt. Darüber hinaus regelt § 129 BetrVG auch nicht, wie eine geheime Stimmenabgabe bzw. eine Wahl nach dem Grundsätzen der Verhältniswahl erfolgen soll.

Aus diesem Grund blieb in der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg auch offen, ob aus der in § 129 BetrVG geregelten Möglichkeit von Video- und/oder Telefonkonferenzen bei Hinzutreten besonderer Umstände eine Verpflichtung der Arbeitnehmervertretung folgen kann, Sitzungen und Beschlussfassungen in dieser Form durchzuführen und eine Präsenzsitzung nicht

erlaubt ist. Voraussetzung hierfür müsste nach Ansicht des Landesarbeitsgerichtes jedenfalls sein, dass überhaupt die Möglichkeit besteht, die für die Sitzung angesetzten Tagesordnungspunkte im Rahmen einer solchen Konferenz durchzuführen. Eben dies war im vorliegenden Fall wegen der geplanten Wahlen des stellvertretenden Vorsitzenden nicht der Fall.

Praxistipp

Die Vorschrift des § 129 BetrVG ist zum 01. März 2020 in Kraft getreten und soll voraussichtlich am 01. Januar 2021 wieder außer Kraft treten. Da es sich um eine neue Regelung im Betriebsverfassungsgesetz handelt, gibt es hierzu bislang wenig Rechtsprechung. Der § 129 BetrVG regelt nicht ausdrücklich einen Vorrang für Telefon- oder Videokonferenzen gegenüber der Durchführung als

Präsenzsitzung. Der Gesetzgeber ging bei seiner Begründung auch nicht davon aus, dass grundsätzlich der Gesundheitsschutz höherwertiger ist als die Durchführung von Betriebsratssitzungen. Vielmehr wollte der Gesetzgeber den Arbeitnehmervertretungen die Möglichkeit geben, auf Video- und Telefonkonferenzen zurückzugreifen, da dies bislang aufgrund der bestehenden Regelungen nicht möglich war. Es bleibt offen und ist derzeit nicht geklärt, ob im Einzelfall ein Vorrang für die Nutzung von Video- oder Telefonkonferenzen begründet werden kann. Dies obliegt immer einer Entscheidung im Einzelfall. Arbeitnehmervertreter sollten daher immer im Einzelfall abwägen, ob eine Präsenzsitzung oder eine Sitzung als Video- oder Telefonkonferenz angemessen ist.

CNH-Anwälte

Markus Neuhaus · Gunnar Hergert · Javier Davila Cano · Nadine Burgsmüller
Alexandra Kötting · Gerda Reichel · Sandra Rahmfeld
Annastr. 58-64 · 45130 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29
kanzlei@cnh-anwaelte.de · www.cnh-anwaelte.de

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.

CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.
